

70. Verstößt es gegen die guten Sitten (§ 826 B.G.B.), wenn ein Arbeitgeber bei ihm beschäftigte Arbeiter entläßt, um dadurch auf die Beendigung des bei einem anderen Arbeitgeber ausgebrochenen Arbeiterausstandes hinzuwirken?

Gew.D. § 152.

VI. Zivilsenat. Ur. v. 26. März 1903 i. S. R. u. Gen. (Rl.) w.
Hamburg-Amerika-Linie u. Gen. (Bell). Rep. VI. 351/02.

- I. Landgericht Hamburg.
- II. Oberlandesgericht daselbst.

Im Mai und Juni 1900 wurde von mehreren Hamburger Sektionen des „Deutschen Metallarbeiter-Verbandes“ beschlossen, Maßregeln zur Verbesserung der Lage ihrer Mitglieder zu ergreifen, insbesondere

eine Lohnerhöhung und die Abkürzung der Arbeitszeit durchzusetzen. Die von ihnen insoweit aufgestellten Forderungen wurden einzelnen Arbeitgebern und dem „Verbande der Eisenindustrie Hamburgs“, der insbesondere alle dortigen größeren Schiffswerften umfaßt, durch Cirkulare mitgeteilt, welche die Unterschrift „Die Lohnkommission“ trugen. Der genannte Arbeitgeberverband lehnte aber ab, mit dieser Kommission in Verhandlung zu treten, wobei er darauf hinwies, daß die Cirkulare keine Namensunterschriften trügen und in anmaßendem Tone gehalten seien.

Darauf wendeten sich die Mieter der Reiherstieg-Werft in Hamburg, die eine Erhöhung des Stundenlohnes beanspruchten, am 2. Juli 1900 schriftlich an die Direktion der Werft mit dem Verlangen, im Laufe dieses Tages mit den Beauftragten der Mieter in Verhandlung zu treten, und legten, als das nicht geschah, am nächsten Tage die Arbeit nieder. Auf der genannten Werft wurde damals an einem der jetzigen Beklagten zu 1 gehörigen Schiffe gearbeitet; diese wollte, um die Vollendung des Schiffes zu ermöglichen, die erforderlichen Arbeiten durch bei ihr selbst beschäftigte Schmiede und Schlosser ausführen lassen; diese verweigerten dies aber als „Streitbrecherarbeit“ und wurden deshalb entlassen. Ein darauf am 11. Juli unternommener Versuch, im Wege mündlicher Besprechung zwischen den Vertretern des Verbandes der Eisenindustrie Hamburgs einer- und den Vertretern der bei den Schiffswerften bestehenden Arbeiterausschüsse andererseits eine Einigung zu erzielen, blieb ohne Erfolg; insbesondere wurde die von den Arbeitgebern verlangte Beendigung des Mieterstreiks auf der Reiherstieg-Werft nicht erreicht. Infolgedessen schritten vom 14. Juli ab die zu dem genannten Verbands gehörigen Werften zu umfangreichen Arbeiterentlassungen und dehnten diese schließlich soweit aus, daß der Betrieb der Werften überhaupt zum Erliegen kam.

Zu den von diesen Maßregeln betroffenen Arbeitern gehörten auch die Kläger, die zum Teil bei der Beklagten zu 2, zum Teil bei der Beklagten zu 1 in Arbeit gestanden hatten. Sie forderten Ersatz des ihnen in der Zeit der Arbeitslosigkeit entgangenen Verdienstes in Höhe von zusammen 3202,40 M von den Beklagten, indem sie angenommen wissen wollten, daß die von diesen verhängte Arbeitsperre eine gegen die guten Sitten verstößende vorsätzliche Schadenszufügung im Sinne von § 826 B.G.B. darstelle. Es handele sich bei dem

Vorgehen der beiden Beklagten und der mit ihnen verbundenen Schiffswerften darum, daß den ausgesperrten Arbeitern planmäßig jede Möglichkeit habe entzogen werden sollen, an ihrem Wohnorte in ihrem Fach ihren Unterhalt zu gewinnen, und zwar allein zu dem Zweck, um durch die Not, in die sie und ihre Angehörigen dadurch gerieten, einen Druck auf die bei der Reiherstieg-Werft ausständig gewordenen Mieter auszuüben und sie zur Wiederaufnahme der Arbeit unter den früheren Arbeitsbedingungen zu nötigen. Der Streik dieser Mieter habe aber mit der allgemeinen Lohnbewegung, die zur fraglichen Zeit unter den Metallarbeitern Hamburgs begonnen gehabt, nicht im Zusammenhange gestanden; es habe sich dabei lediglich darum gehandelt, eine Erhöhung des Stundenlohnes der Mieter auf der Reiherstieg-Werft bis zu der Höhe zu erreichen, die der Lohn auf den übrigen Werften bereits gehabt habe. Der Metallarbeiter-Verband, dem die Kläger angehörten, hätte jenen Streik nicht nur nicht veranlaßt, sondern sogar den Mietern der Reiherstieg-Werft dringend empfohlen, ihre Forderung auf Lohnerhöhung zurückzustellen.

Die Beklagten widersprachen diesen Ausführungen. Der Streik auf der erwähnten Werft sei von dem Metallarbeiter-Verband veranlaßt worden; man habe, da unter den Arbeitern keine Neigung zu einem allgemeinen Streik bestanden habe, zunächst einen solchen bei einer einzelnen Werft ins Werk gesetzt und die dort ausständigen Arbeiter unterstützt. Nach dem Vorgehen des Vorstandes und den Auslassungen der sozialdemokratischen Presse Hamburgs habe aber für die Arbeitgeber nicht zweifelhaft sein können, daß die Arbeitseinstellung auch auf andere Werften werde erstreckt werden, um die angekündigten Forderungen zu erzwingen. Die in dem Verbands der Hamburger Eisenindustrie vereinigten Werften wären zu der Aussperrung ihrer Arbeiter, nachdem der Versuch gütlicher Beseitigung des Mieterstreiks mißlungen gewesen, nur geschritten, um den ihnen drohenden Ausständen zuvorzukommen. Sie hätten damit ein anerkanntes Kampfmittel gewählt, das gerade so erlaubt und berechtigt sei, wie der Arbeiterstreik.

Die Klage wurde in erster und zweiter Instanz abgewiesen; beide Instanzgerichte nahmen an, die von den beiden Beklagten angewendete Arbeiteraussperrung möge als eine harte Maßregel anzusehen sein, eine gegen die guten Sitten verstoßende, zum Schadensersatz

verpflichtende Handlung aber sei darin nicht zu finden. Das Oberlandesgericht sah als festgestellt an, die Werftbesitzer seien bei ihrem Vorgehen gegen ihre Arbeiter davon ausgegangen, daß der Streik der Mieter auf der Reihertieg-Werft nur das erste Glied einer Reihe von Maßnahmen sei, die von den Leitern der Arbeiterbewegung zur Erzwingung der von ihnen angekündigten Forderungen auf Änderung der allgemeinen Arbeitsbedingungen in Aussicht genommen worden seien; sie hätten, wenn nicht als gewiß, so doch mindestens als sehr wahrscheinlich angesehen, daß die Arbeiter, wenn die Mieter der Reihertieg-Werft von dieser die Bewilligung der verlangten Lohnerhöhung erreicht hätten, versuchen würden, die von der „Lohnkommission“ angekündigten Forderungen durch successive Einzelstreiks oder durch einen alle Werften gleichzeitig umfassenden Ausstand durchzusetzen. Übrigens würde der erhobene Schadensersatzanspruch auch dann nicht begründet sein, wenn die Beklagten bei ihren Arbeiterentlassungen lediglich den Zweck verfolgt hätten, die Mieter der Reihertieg-Werft zur Wiederaufnahme der Arbeit unter den früheren Bedingungen zu veranlassen.

Die von den Klägern gegen das zweite Urteil eingelegte Revision blieb erfolglos. Das Reichsgericht erachtete die Angriffe der Revision gegen die Feststellung in betreff der Motive, von denen die Beklagten bei ihrem Vorgehen geleitet worden seien, für unbegründet, billigte aber auch die zuletzt erwähnte Auffassung des Berufungsgerichts und sprach sich in dieser Beziehung wie folgt aus.

Gründe:

... „Durch § 152 Gew.-D. sind die Verbote und Strafbestimmungen beseitigt worden, durch welche früher vielfach partikularrechtlich den Gewerbetreibenden oder den gewerblichen Gehilfen und Arbeitern untersagt war, sich zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gemeinsamem Vorgehen zu vereinigen. Das Gesetz stellt hierbei die Arbeitnehmer und Arbeitgeber vollständig gleich und hebt als Maßnahmen, die fortan unverwehrt bleiben sollten, ausdrücklich für die Arbeitnehmer die gemeinsame Arbeitseinstellung, für die Arbeitgeber die Arbeiterentlassung hervor. Nach diesen gesetzlichen Vorschriften würde es ausgeschlossen erscheinen, die in Frage stehenden Arbeiterentlassungen allein deshalb als unrechtmäßig im Sinne von § 826 B.G.B. zu bezeichnen, weil die Beklagten dabei lediglich

beabsichtigt hätten, der Reihertieg-Werft in dem Streite mit ihren ausständigen Mietern zum Siege zu verhelfen. Das Gesetz beschränkt das Recht der Arbeitgeber einer- und der Arbeitnehmer andererseits, sich zu gemeinschaftlichem Vorgehen zu verbinden, nicht auf den Fall, wenn es sich um die Erreichung eines Erfolges handelt, der unmittelbar allen Verbündeten zum Vorteil gereicht; ein Ausfluß des anerkannten Rechts der Koalition ist es vielmehr auch, wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ohne unmittelbares eigenes Interesse in einen Kampf, der zwischen anderen Arbeitgebern und Arbeitnehmern entstanden ist, zur Unterstützung der einen oder anderen streitenden Partei eingreifen.

Tatsächlich wird auch, vor allem in den Kreisen der Arbeitnehmer, häufig in dieser Weise verfahren. Es gehören hierher außer den speziell so genannten Sympathiestreiks die überaus zahlreichen Fälle, in denen, wenn der Arbeitgeber in Folge entstandener Differenzen einzelne Arbeiter aus dem Dienstverhältnisse entläßt, die übrigen Arbeiter die Wiederannahme der Entlassenen durch Arbeitseinstellung zu erzwingen unternehmen, und die nicht minder häufigen Fälle, wo bei einem auf einen einzelnen Arbeitgeber beschränkten Ausstand die Arbeiter auf anderen Werkstätten gegenüber ihrem an sich ganz unbeteiligten Arbeitgeber die Verrichtung sog. Streikbrecherarbeit verweigern, d. h. es ablehnen, für diesen Arbeiten auszuführen, die mittelbar die Chancen der streikenden Arbeiter, gegenüber ihrem Arbeitgeber obzulegen, ungünstig beeinflussen könnten.

Die ganz überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer, und zweifellos auch die Kläger, sind weit davon entfernt, in solchen Fällen den Arbeitern, die andere bei ihrem Kampfe in der einen oder anderen Weise unterstützen, ein gegen die guten Sitten verstößendes Verhalten beizumessen; im Gegenteil wird eine solche Unterstützung als löblich angesehen, und auch in den Kreisen unbeteiligter, billig und gerecht denkender Menschen werden, so wenig man die mit solcher Ausdehnung der Kämpfe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, und zwar keineswegs bloß in wirtschaftlicher Beziehung, verbundenen Schäden verkennet, Maßnahmen der erwähnten Art nicht als ohne weiteres und an sich gegen die guten Sitten verstößende Handlungen angesehen.

Das gleiche Recht, wie für die Arbeitnehmer, gilt aber auch für die Arbeitgeber; es würde direkt gegen die Tendenz des § 152 Gew.O. verstoßen, wenn man das, was bei den Arbeitnehmern für rechtlich

und sittlich erlaubt anzusehen ist, bei den Arbeitgebern als gegen die guten Sitten verstoßend erachten wollte. Ob bei einem Kampfe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über Lohn- und Arbeitsbedingungen eine Sachgestaltung denkbar ist, die den Richter berechtigen würde, von den Arbeitgebern als Kampfmittel gebrauchte Arbeiterentlassungen oder die damit verfolgten Zwecke als unsittlich im Sinne von § 826 B.G.B. zu behandeln, kann dahingestellt bleiben; denn jedenfalls sind im gegebenen Falle Umstände, welche eine solche Beurteilung rechtfertigen könnten, in keiner Weise behauptet worden.“ . . .